

# Die Polizei in der offenen Gesellschaft – Einleitung

---

Sabrina Ellebrecht

## 1. Einleitung

»Eure Polizei wird den Fall nicht lösen«, mit diesen Worten wird ein Mann zitiert, den Journalisten wenige Tage nach dem Mord an Halit Yozgat im April 2006 in der Nähe des Tatorts befragen. Warum sich die Journalisten an diesen Mann wenden, bleibt unklar. Allerdings wird rhetorisch eine Nähe zum Mordopfer vermittelt: Der Mann wird als älterer Türke beschrieben, der ein paar Häuser weiter wenige Tage nach der Tat in einer Zeitung blättert und keinesfalls »über die Schüsse von nebenan« reden wolle. Im Laufe des Artikels werden Freunde und Familienangehörige weiterer Opfer der Česká-Mordserie zu »Landsleuten« stilisiert, bei denen die Ermittler vermuten, dass sie eine »vage Ahnung« zu den Hintergründen der Mordserie hätten. Niemand von ihnen wolle aber scheinbar reden, obwohl sie »ziemlich Angst« hätten. Gegen Ende des Artikels heißt es dann: »Aber so groß die Angst auch sein mag – niemand weiht die Polizei ein. Die schwer durchdringbare Parallelwelt der Türken schützt die Killer.« (Der Spiegel 2006)

Aus heutiger Sicht ist der Artikel nur schwer zu ertragen; der Elefant im Raum gar zu groß. Zum einen, weil ein rassistisches Tatmotiv für die Morde nicht diskutiert wird, obwohl es sich beim Lesen des Artikels wiederholt aufdrängt. Zum anderen, weil die nur allzu deutliche Ethnisierung der Opferfamilien, die Sortierung in Fremde und Einheimische eine doppelte Vulnerabilität offenbart: sie werden weniger geschützt und stärker verdächtigt.<sup>1</sup> So hätte aus der Zuschreibung zu einer ethnischen Gruppe im besten Fall die Forderung nach erhöhtem Schutz abgeleitet werden können. Tatsächlich folgte darauf aber eine kollektive Verdächtigung als schweigende Helfershelfer.

Der Spiegel-Artikel offenbart, wie vorurteilsbehaftet der Blick selbst kritischer Journalisten in den 2000er Jahren noch war. Hätte ein türkischer Journalist einen differenzierteren Artikel geschrieben? Und hätte eine heterogenere Polizei weniger einseitig ermittelt und rassistische und fremdenfeindliche Tatmotive systematisch

---

1 Die englische Begriffspaar *underprotected and overpoliced* bringt diese doppelte Vulnerabilität auf den Punkt.

in Betracht gezogen? Diese Vermutung liegt zumindest einigen der Empfehlungen des NSU-Untersuchungsausschusses zu Grunde. »Denn Vielfalt«, so heißt es im 2. Bericht des Ausschusses, »steht einem homogenen Binnenklima entgegen und fördert innovatives und flexibles Organisationshandeln, das den NSU-Ermittlungen offensichtlich gefehlt hat« (Deutscher Bundestag 2013: 1036).

Wird ein homogenes Binnenklima als Risiko für vorurteilsgeleitete Polizeiarbeit herausgestellt, dann stellt sich die Frage nach dem Umgang der Polizei mit Vielfalt und Diversität nicht länger als ein Thema von »Gutmenschentum und Gedöns« (Lautmann 2007: 97). Auch geht es dabei nicht um *soft skills*, sondern um Innere Sicherheit und »die Unantastbarkeit der Überzeugung, dass Minderheiten eigene Rechtsansprüche haben, über die Mehrheiten nicht verfügen können« (Deutscher Bundestag 2013: IV). Dies zu gewährleisten ist Aufgabe von Staat und Polizei. Dieser Schutzauftrag, so das Ergebnis des Untersuchungsausschusses, wurde nicht erkannt und nicht wahrgenommen.

Vor diesem Hintergrund ist der Verweis auf die »gesellschaftliche Vielfalt« einzuordnen, der den Empfehlungen für die Polizei in dem Bericht vorangestellt ist. Dort heißt es: »Deutschlands Gesellschaft ist vielfältig – diese Vielfalt müssen die Polizeibehörden widerspiegeln, mit dieser Vielfalt müssen sie kompetent umgehen« (Deutscher Bundestag 2013: 862). Empfohlen wird erstens eine Diversifizierung des polizeilichen Personals. Dazu sollen auch die Bemühungen intensiviert werden, »junge Menschen unterschiedlicher Herkunft für den Polizeiberuf zu gewinnen« (ebd.). Zweitens soll ein »fester und verpflichtender Bestandteil der Polizeiausbildung« zum »professionellen Umgang mit gesellschaftlicher Vielfalt« befähigen (Deutscher Bundestag 2013: 864). Obwohl umstritten, hat sich in diesem Zusammenhang Interkulturalität als Thema von Aus- und Fortbildung in der Polizei etabliert.<sup>2</sup> Die zwei Empfehlungen, die den Umgang der Polizei mit Vielfalt betreffen, zielen auf die Personal- und Wissensbestände der Organisation.<sup>3</sup>

Die Verortung der *Polizei in der offenen Gesellschaft*, die wir für das Projekt »Zu-Recht« gewählt haben, geht vor diesem Hintergrund auf drei Beweggründe zurück: *Erstens* greifen wir die Idee der Korrigierbarkeit und Kritisierbarkeit auf, die der Philosoph Karl Popper als essenziell für eine offene Gesellschaft betrachtet. Nach Popper (1945/2003) zeichnet sich eine offene Gesellschaft dadurch aus, dass sie in der

2 Für eine kritische Bestandsaufnahme vgl. Atali-Timmer 2021, sowie die Beiträge im Abschnitt »Interkulturelle Kompetenz und Rassismuskritik« in diesem Band für die verschiedenen Perspektiven.

3 Die beiden genannten Empfehlungen dienen einem Struktur- und Mentalitätswandel in den Sicherheitsbehörden. Sie sollen langfristig dazu beitragen, der Empfehlung Nr. 1 nachzukommen, die lautet: »In allen Fällen von Gewaltkriminalität, die wegen der Person des Opfers einen rassistisch oder anderweitig politisch motivierten Hintergrund haben könnten, muss dieser eingehend geprüft und diese Prüfung an geeigneter Stelle nachvollziehbar dokumentiert werden.« (Deutscher Bundestag 2013: 861)

Lage ist, Machthaber ohne die Anwendung von Gewalt auszustauschen, zu kritisieren und Machtverhältnisse zu reformieren. Die Bereitschaft zur Selbstkorrektur gilt in einer offenen Gesellschaft für all ihre Institutionen, die demokratisch mit Macht ausgestattet wurden, und damit auch für die Polizei. So trauen wir der Polizei Kritik und Reformen zu und fragen nach den Kompetenzen im Umgang mit Vielfalt und Diversität.<sup>4</sup>

Mit der Verortung der Polizei in der offenen Gesellschaft ging es dem Projekt *zweitens* um eine Positionierung zur Migrationsgesellschaft. Dem Projekt lag das Verständnis zugrunde, dass Migration ein integraler Bestandteil der deutschen Gesellschaft ist. Migration prägt die demografische Zusammensetzung, weshalb Diskussionen um Teilhabe, Zugehörigkeit und Identität zum gesellschaftlichen Selbstverständnis zählen (El-Mafaalani 2019). Für die Polizei bedeutet dies, dass ihre Aufgaben und ihr Mandat sich verändern, da sich das demographische Spektrum der Gesellschaft verändert (Lautmann 2007: 90). *Drittens* zielte die Verortung der Polizei in der offenen Gesellschaft auch auf eine Offenheit oder Öffnung der Polizei selbst, damit Polizist:innen sich nicht als eine geschlossene Gemeinschaft (als ein »Drinnen«) verstehen, dessen Umwelt (»Draußen«) sich als multikulturelle Anomie darstellt und zu ihrem Gegenspieler wird. Dies stünde einem kompetenten Umgang mit Vielfalt entgegen.

Im Folgenden wird kurz skizziert, welchen Weg die Themen Vielfalt und Diversität in der Polizei bisher genommen haben. Daran anschließend komme ich auf die Diagnose einer vielfältigen Gesellschaft zurück. Der Analyse der Pluralisierung der Gesellschaft folgt die Vorstellung der Beiträge dieses Bandes.

## 2. Von der Interkulturellen Öffnung zur Frage von Schutz und Teilhabe

### 2.1 Spieglein, Spieglein an der Wand, wer ist Polizei in diesem Land?<sup>5</sup>

Wenn es um die Themen Vielfalt und Diversität in der Polizei geht, gibt es kaum eine Metapher, die so ausdauernd angeführt wird, wie die Beschreibung der Polizei als Spiegelbild der Gesellschaft. Dabei wird sie unterschiedlich gebraucht: mal relativierend fast apologetisch, mal vergemeinschaftend, mal distinguierend, und schließlich integrationspolitisch oder auch repräsentativ. Als es etwa Anfang der

4 Inwieweit die Institution Polizei reformierbar ist, ist Gegenstand einer umfangreichen (insbesondere US-amerikanischen) Debatte, für die deutschsprachige Diskussion siehe etwa Loick (2018), sowie Heitmeyer (2022) und Pichl 2022.

5 Unter diesem Titel habe ich zusammen mit Laura Wisser zu Beginn des Projektes unsere Teilprojekte vorgestellt (Ellebrecht/Wisser 2020).

1990er Jahre zu einer Häufung von Gewalt und Misshandlungen gegenüber Ausländern in Polizeiwachen kam, räumte Hannovers Polizeipräsident in einem Interview ein, dass »es mit einzelnen Beamten Probleme« gebe. Die Polizei sei »eben ein Spiegel der Gesellschaft« (Der Spiegel 1994: 64). Ein solch relativierender Verweis verfängt bis heute. So heißt es bspw. im Abschlussbericht der Polizeistudie MEGAVO (2024: 117): »Menschenfeindliche Positionen [...] lassen sich wie in der Gesamtbevölkerung auch in der Polizei feststellen.«<sup>6</sup> Obwohl in der Studie eine Vielzahl von Argumenten genannt werden, die die Besonderheiten dieser Berufsgruppe ausmachen, wird die Zusammenfassung relativierend formuliert. Das mag mit dem Anliegen zusammenhängen, die Polizei als Teil der Gesellschaft zu beschreiben. So weist Behr (2009: 162) auf eine vergemeinschaftende Lesart der Spiegelbildmetapher hin: Die Metapher gehöre »zum gängigen Repertoire von Polizeiverantwortlichen und Gewerkschaftsvertretern«, die »möglicherweise« sagen wollten, »dass die Polizei aus der Mitte der Gesellschaft kommt und kein exotisches Gebilde« sei.

Es gibt auch offizielle Stimmen, die sich von der Idee der Spiegelbildmetapher abgrenzen: »Ich wehre mich grundsätzlich immer gegen den Begriff, wir wären ein Spiegelbild der Gesellschaft«, wird bspw. der Präsident des LKA Baden-Württemberg 2019 in einem Interview zitiert, »denn dann bräuchten wir kein Auswahlverfahren.« Und er ergänzt: »Von dem Satz halte ich gar nichts. [...] Das kann nicht unser Anspruch sein. Unser Anspruch muss höher liegen – deutlich höher.« (Badische Zeitung 2019) Unterstrichen wird, dass Polizist:innen hohen Anforderungen entsprechen müssen, die nicht jede:r in der Gesellschaft erfüllt; die Polizei könne deshalb kein Spiegel der Gesellschaft sein, ohne den eigenen Standard zu senken. Diese Lesart wird oft als Gegenargument zu »politisch gewollten Quoten« angeführt.<sup>7</sup> In der politischen Öffentlichkeit schließlich rückt die Spiegelbildmetapher stetig näher an die integrationspolitische These, dass eine proportionale Repräsentanz aller gesellschaftlich relevanten Gruppen in der Polizei, der Justiz und der öffentlichen Verwaltung insgesamt integrativ wirke (Behr 2016, Abou-Taam 2014). Seit den Empfehlungen des NSU-Untersuchungsausschusses hat sich dieser Ansatz weiterentwickelt – von einer integrativen Wirkung zur »Funktionsbedingung« (Seibel 2016: 77) für Verwaltung in einer Demokratie. Die Spiegelbildmetapher wird zur Aufforderung einer repräsentativen Polizei.

6 »Es gibt mehrere Gruppen der Gesellschaft, denen Mitarbeitende der Polizei weniger vorurteilsbehaftet gegenüberstehen als Mitglieder der Wohnbevölkerung es tun. Abwertungstendenzen gegenüber Asylsuchenden sind jedoch in der Polizei eher etwas stärker verbreitet. Innerhalb der Polizei konnten bisher relativ wenig Unterschiede ausgemacht werden.« (MEGAVO 2024: 117)

7 Für weitere Beispiele dieser Lesart vgl. die Aussagen aus den Expert:inneninterviews bei Maike Kreyenborg in diesem Band, S 79–80.

## 2.2 Zwei Gründe für eine repräsentative Polizei<sup>8</sup>

Welcher Bezug zwischen Polizei und Gesellschaft kommt in der Idee einer repräsentativen Polizei zum Ausdruck? Um welche Art der Repräsentation geht es mit Blick auf die Polizei? Wen oder was repräsentiert sie? Und ist eine Unterrepräsentation von gesellschaftlichen Gruppen im Personalbestand der Polizei überhaupt problematisch? Als Zwangsinstitution ist und kann die Polizei keine Interessenvertretung sein, wie etwa Parteien oder das Parlament. Polizist:innen sollen vielmehr Situationen und Vorfälle ohne Ansehen der Person immer gleich bewerten: es gelten der Gleichbehandlungsgrundsatz und das Neutralitätsgebot. Polizist:innen repräsentieren nicht einzelne Gruppen, sondern das staatliche Gewaltmonopol; sie sind »die exekutive Seite des Rechtssystems« (Jasch 2019: 227) und damit beauftragt, Verstöße gegen die Rechtsordnung zu ahnden und abzuwehren. Dazu sind ihnen die legitimen Gewaltmittel im Staat anvertraut.

Die *Gewaltlizenz* lässt die demographische Zusammensetzung der Polizei relevant werden und kann als demokratietheoretischer Grund *für eine repräsentative Polizei* angeführt werden. Die Tatsache, dass Polizist:innen zur Erfüllung ihrer Aufgaben unmittelbaren Zwang und gewaltförmige Mittel anwenden dürfen, unterscheidet sie von anderen Organisationen im Sicherheitsbereich (Doddall 2023, Herrnkind/Scheerer 2003). Wenn die Polizei sich nun ausschließlich aus einer gesellschaftlichen Gruppe, einem Milieu oder einer Klasse rekrutierte, wären die legitimen Gewaltmittel des Staates (nur) einer Gruppe überantwortet. Zweifel an der unparteilichen Anwendung der Gewaltmittel wären bei stark ungleicher Verteilung dieser machtvollen Ämter wahrscheinlich. Auch das Risiko von Klientelismus und Machtmissbrauch wäre erhöht. Das bedeutet im Umkehrschluss: Heterogenität sorgt für Legitimität.

Polizeiliche Aufgaben sind im Rechtstext als Gefahrenabwehr und Strafverfolgung beschrieben, allerdings weist Jasch (2019: 230) darauf hin, dass die »gesellschaftliche Rolle der Polizei [...] mit diesen Stichworten [...] nur unzureichend beschrieben« ist. Denn die »Vielzahl von kontrollierenden, helfenden, Konflikte regelnden, individuelle und kollektive Probleme lösenden Tätigkeiten« (ebd.) lasse sich in den Begriffen Gefahrenabwehr und Strafverfolgung kaum erkennen. Aus dieser »Arbeitsperspektive« ist die Polizei eine Organisation mit enorm viel, sehr heterogenem Publikumskontakt. Und da macht es einen Unterschied, »wer es da mit wem zu tun kriegt«.

Vor diesem Hintergrund und in Anlehnung an die Theorie der repräsentativen Bürokratie lautet der *zweite Grund für eine repräsentative Polizei*, dass *Gleichbehandlung wahrscheinlicher ist, wenn soziale Nähe das polizeiliche Ermessen informiert*. Die soziale

---

8 Die Abschnitte 2.2 und 2.3 gehen auf bereits veröffentlichte Beiträge zurück; vgl. Ellebrecht 2022 und Ellebrecht et al (2023).

Nähe und das dadurch verfügbare soziale und kulturelle Verstehen kann als Korrektiv der differenziellen Operationslogik der Polizei gedacht werden. Nach Loick (2018) beschreibt die differenzielle Operationslogik den Umstand, dass unterschiedliche Bevölkerungsgruppen sehr unterschiedlichen Polizeikontakt im Alltag haben, von ihr verschieden adressiert werden und sie entsprechend anders wahrnehmen. Die differenzielle Operationslogik geht häufig zu Lasten von Minderheiten und vulnerablen Gruppen (ebd.: 9–11; klassisch: Feest/Blankenburg 1972). In ihrer differenziellen Operationslogik ist die Polizeiarbeit also *per se* anfällig für vorverurteilende, stereotype Wahrnehmungen und benachteiligende Praktiken. Vor diesem Hintergrund ist es plausibel, dass soziale Nähe und soziales Verstehen dazu beitragen können, Ungleichbehandlung durch die Polizei abzumildern. Gleichzeitig fordert ein solcher Ansatz den Grundsatz unparteilicher Polizeiarbeit deutlich heraus, denn dadurch kann ebenso Ungleichbehandlung, Bevorzugung und positive Diskriminierung entstehen. Dennoch: das ausgleichende Moment einer repräsentativ zusammengesetzten Polizei ist darauf bezogen, dass soziale Ungleichheiten oder kulturelle Unterschiede nicht dadurch polizeilich relevant werden, dass in den patrouillierenden oder ermittelnden Teams das notwendige soziale oder kulturelle Wissen fehlt. Es ist zu diskutieren, ob solche Kompetenzen gelernt und trainiert werden können, oder ob sie teilweise oder gänzlich an die Identität und Sozialisation von Personen geknüpft sind. Insgesamt ist jedoch davon auszugehen, dass soziale Repräsentation – also die Idee, dass eine Polizei, die der Gesellschaft entspricht, deren legitime Gewaltmittel ihr übertragen wurden – zunächst einmal das Zutrauen in eine angemessene und faire Polizeiarbeit erhöht. Umgekehrt gerät die Polizei unter Legitimationsdruck, wenn bestimmte Gruppen in ihren Reihen in einem solchen Maße unterrepräsentiert sind, dass der polizeiliche Blick sie als fremd, störend oder gar gefährlich definiert, oder aber sich für ihren Schutz nicht zuständig fühlt.

### 2.3 Vielfalt und Diversität als Themen der Polizei?

Weder Vielfalt noch Diversität sind Themen, die von den Polizeien aktiv auf die Agenda gesetzt wurden. In den 1990er Jahren diskutierte die deutsche Gesellschaft vielmehr kontrovers über die Frage, ob Deutschland ein Einwanderungsland sei und in diesem Zusammenhang über eine »multiethnische Polizei«. Interkulturelle Öffnung war das Schlagwort, mit dem zunächst insbesondere die Frage verbunden war, ob Ausländer als Beamte des deutschen Staates in den Polizeidienst rekrutiert werden können. Öffnung bedeutete entsprechende Ausnahmen zum Beamtengesetz, nicht aber eine Änderung der Normalitätserwartung einer ethnozentrischen Polizei. Nach gewalttätigen Übergriffen auf Ausländer in Polizeiwachen wurde nicht nur eine Stärkung der Interkulturalität der Polizei durch Personal und Bildungsformate für notwendig erachtet, sondern auch wissenschaftliche Untersuchungen zu fremdenfeindlicher Gewalt und ausländerfeindlichen Einstellungen

von Polizisten. Erste Forschungsprojekte in den 1990er Jahren thematisierten die Fremdenfeindlichkeit der deutschen Polizei sowie polizeiliche Belastungssituationen.<sup>9</sup>

Als die Begrifflichkeit Diversität in den 2000er-Jahren auf die Organisation traf, wurde sie in Deutschland meist englischsprachig als *diversity* und *diversity management* verwendet. Im Vordergrund stand ein Ansatz, den die US-amerikanische Literatur als »*access-and-legitimacy paradigm*« beschrieben hat (vgl. Thomas/Ely 1996) und der hierzulande zunächst als Managementkonzept aufgegriffen wurde. Personelle Vielfalt wurde marktwirtschaftlich angepriesen, ihr Nutzen für den Erfolg von Unternehmen und Organisationen propagiert. Auch in den Polizeiorganisationen wurden zunächst Nützlichkeitsargumente formuliert: Es wurden und werden Sprach-, Kultur- und Milieukenntnisse herausgestellt, die bei der Bewältigung von Einsätzen als vorteilhaft gedeutet werden. Die Ambivalenz solch funktionaler Verwendungen reicht von mehr, positiv konnotierter, Responsivität bis zum Vorwurf einer »Migrantenpolizei« (vgl. Abou-Taam 2014). Darüber hinaus wird der demographische Wandel als Sachzwang und Grund für die Diversifizierung des polizeilichen Personals angeführt. Neben dem Nutzen für die Polizeiorganisation wird in diesen Beschreibungen auch deutlich, dass die »Neuen« der Organisation gewissermaßen »angepriesen« werden müssen, auch wenn es mittlerweile bereits vorkommt, dass sie als »begehrte Personalressource« (Behr 2016: 145) tituiert werden. Im Zentrum von Forschungsprojekten stand nun der Umgang der Organisation mit Migrant:innen im Innenverhältnis der Organisation.

2006 kommt Behr in seiner Analyse der Polizeikultur zu dem Ergebnis, dass *cop culture* und Diversitätskultur sich diametral gegenüberstehen. In den einschlägigen Analysen der Polizeiforschung steht insbesondere der Gleichbehandlungsgrundsatz der Polizei einem Diversitätsklima entgegen (Klimke 2020; Behr 2016, 2006). »Während eine Organisation mit Diversitätskultur die individuellen Erwartungen und Fähigkeiten ihrer Mitglieder akzeptiert und fördert, arbeitet die Polizeiorganisation hingegen mit dem Grundsatz, alle ihre Mitglieder gleich zu behandeln.« (Klimke 2020) Der Gleichbehandlungsgrundsatz übersetzt sich dabei in eine Assimilationskultur für all jene, die der Organisation vormals nicht als Standardmitglied galten und die als »Fremde«, »Andere« oder allgemein als »Träger von Diversitätsmerkmalen« in die Polizei integriert werden. Aus »den Neuen« werden durch Einheitslaufbahn, Generalverwendbarkeit und Homogenitätskultur schlicht Polizisten. Klimke (2020) argumentiert, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz sowohl Integrationschancen bereithält als auch Ausschlüsse erzeuge. Behr hingegen verbindet diese Spannung

9 Eine umfassende Darstellung der Forschungsarbeiten der 1990er Jahre mit ihren zentralen Ergebnissen und weiteren Literaturhinweisen findet sich in der Untersuchung von Hans-Joachim Asmus und Thomas Enke (2016: 9–36) zum Umgang der Polizei mit migrantischen Opfern.

mit einer Grundsatzentscheidung: »Entweder will man Vielfalt, dann muss man die Fixierung auf die Gleichbehandlung aufgeben oder man will Gleichbehandlung, dann muss man Abschied vom Diversitätsideal nehmen.« (Behr 2016: 21) Auch bei Staller und Koerner (2024: V) klingt noch eine gewisse Unvereinbarkeit an, wenn es heißt Diversität sei »Problem und Lösung zugleich«.

Im Anschluss an die Empfehlungen des NSU-Untersuchungsausschusses (Deutscher Bundestag 2013) wird Vielfalt – der Begriff Diversität wird in diesem Zusammenhang zunächst nicht verwendet – immer deutlicher zu einer Art Korrektur-Konzept. Vielfalt avanciert zum Baustein gegen Diskriminierung und Rassismus in der und durch die Polizei. Dabei hat sich in den letzten Jahren Diversität als Begrifflichkeit neben Vielfalt etabliert und zwar stetig deutlicher mit einem Verweis auf das Antidiskriminierungsrecht und die dadurch geschützten Kategorien. Diese werden teilweise als Diversitätsdimensionen in den Behörden und in der Polizeiforschung aufgegriffen (Brussig et al. 2022; Staller/Koerner 2024). Im Zuge dieser Entwicklung wird deutlich, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht länger als Gegenteil von Diversität markiert werden kann. Denn das Antidiskriminierungsrecht bringt die durch den Gleichbehandlungsgrundsatz geschützten Kategorien in Stellung und trägt sie als Erwartung des Diskriminierungsschutzes an die Polizei heran.

### 3. Die Pluralisierung der Gesellschaft und der Gleichbehandlungsgrundsatz

Die Gesellschaft wird vielfältiger. Für eine Organisation, deren Funktionslogik und Mandat auf dem Gleichbehandlungsgrundsatz beruht, ist das eine Herausforderung. Denn der Umgang mit Diversität und Unterschieden kann dazu führen, dass die Polizei Unterschiede machen muss, um im Sinne der Gleichwürdigkeit zu agieren. Folgt man der österreichischen Philosophin Isolde Charim (2018) beschreibt Pluralisierung nicht nur eine zunehmende gesellschaftliche Vielfalt, sondern ein gewandeltes Verhältnis von Staat und politischem Subjekt. Im Anschluss an Charim lassen sich drei idealtypische Gesellschaftsportraits nach den Bezügen ihrer Mitglieder unterscheiden<sup>10</sup>: Charim beschreibt die Pluralisierung der Gesellschaft als eine Begegnungszone, in der nicht etwa das positive Gemeinsame das Miteinander strukturiert, sondern die Differenz. Sie bezeichnet dies als »negatives Gemeinwesen« und schreibt dazu: »Die Verbindung besteht nur darin, dass die Partikularismen sich aneinander relativieren« (ebd.: 212). In diesem Relativieren liegt meines

10 Die Charakterisierung der Pluralisierung in Abgrenzung zur Moderne geht auf Charim (2018) zurück, die drei Gesellschaftsportraits stellen eine eigene Weiterentwicklung dar.



Erachtens das ›Neue‹ der pluralisierten Gesellschaft als einer Gesellschaft der Verschiedenen, die sich von einer Gesellschaft der Ähnlichen und einer Gesellschaft der Anderen unterscheidet.

*Die Gesellschaft der Ähnlichen.* In der modernen Gesellschaft, in der unser Rechtsverständnis begründet ist, werden Unterschiede nicht aneinander *relativiert*, sondern *abstrahiert*. Diese Abstraktion kennen wir seit der Französischen Revolution: Das moderne politische Subjekt erlangt als Bürger im Staat abstrakte Gleichheit. Die abstrakte, politische Gleichheit gründet darauf, dass über Herkunft, soziale Stellung und andere partikulare Bestimmungen gewissermaßen ›hinweggesehen‹ wird. Diese Unterschiede sind im politischen Raum gleicher Bürger nicht relevant, sie werden abstrahiert. Denn vor dem Gesetz sind alle Bürger gleich, ohne Ansehen der Person und der gesellschaftlichen Position. Soziale Ungleichheit wird im politischen Raum durch eine abstrakte rechtspolitische Gleichheit überwunden. Dies kann als *die* große Errungenschaft der modernen Gesellschaft und als Grundgedanke der öffentlichen Verwaltung angesehen werden. Dieser Mechanismus abstrakter Gleichheit wird durch die vorgestellte Wertegemeinschaft, durch die Nation, erleichtert. Es ist, idealtypisch gesprochen, *die Gesellschaft der Ähnlichen*. Die Arbeit der Polizei in dieser Gesellschaft der Ähnlichen sichert die Bürgerrechte, hat den Schwerpunkt in der Rechtssicherheit der Bürger:innen und setzt gemeinsame Regeln gegenüber allen durch. Der Zugang zum Recht für alle wird in hohem Maße durch Verfahren, Bürokratie und Standardisierung organisiert.

*Die Gesellschaft der Anderen.* In der Gesellschaft der Anderen, wieder idealtypisch gedacht, gibt es jene, die das Ähnlich-Sein verweigern und dennoch – und aufgrund dieses prekären Status – im politischen Raum ihre Rechte einfordern. Merkmale wie bspw. Geschlecht, sexuelle Orientierung oder *race* werden nicht abstrahiert, sondern betont. Eingefordert wird ein besonderer Schutz, und das Recht auf faktisch gleiche soziale Teilhabe, auf Gleichberechtigung des Nicht-Ähnlichen. In der Gesellschaft der Anderen behauptet das Individuum sich, seine Identität und politische Rolle *aufgrund* eines unveräußerlichen Merkmals<sup>11</sup>, ohne Anpassung oder Einordnung. In der Gesellschaft der Anderen wird die vergemeinschaftende Wirkung einer Abstraktion von Unterschieden zurückgewiesen. Soziale Ungleichheit soll nicht durch Differenzblindheit überwunden, sondern durch Anerkennung und Ausgleich kompensiert werden. Die Arbeit der Polizei in dieser Gesellschaft konkretisiert sich darin, dass die Polizei die körperliche Unversehrtheit und die individuellen Rechte einzelner schützt. Dies weicht insofern von dem abstrakten Gedanken der Gleichbehandlung ab, als dass einzugestehen ist, dass reale Nachteile, Verletzlichkeiten und Gefahren für einige Gruppen und Personen stärker existieren als für andere. Für die Polizeiarbeit hieße das in der Konsequenz, dass sie sich positioniert, par-

11 Die Unveräußerlichkeit bestimmter Merkmale ist dabei selbst Teil der Debatte.

teilich würde, indem sie die einen aufgrund ihres Differenzmerkmals aktiv vor den anderen schützt.

*Die Gesellschaft der Verschiedenen.* Die Gesellschaft der Verschiedenen umschreibt schließlich, wieder idealtypisch, die pluralisierte Gesellschaft. Diese löst die Gesellschaft der Ähnlichen und Anderen nicht ab. Beide existieren weiterhin und gleichzeitig. In der pluralisierten Gesellschaft aber – und das war ja mein Ausgangspunkt – relativieren sich die Partikularismen, die Differenzmerkmale der Einzelnen aneinander. Die Differenz wird nicht abstrahiert, nicht kompensiert, sondern berücksichtigt.<sup>12</sup> Für die Polizei bedeutet das, dass sie Verletzlichkeiten wie Unkundigkeit der Sprache in das Ermessen einbeziehen sollte, wenn sie allen gleichermaßen gerecht werden will. Das ist durchaus ein Spagat, denn sie muss Unterschiede machen, um im Sinne einer Gleichwürdigkeit zu handeln. Es käme zu einer Priorisierung von Menschenrechten in der Polizeiarbeit. Die Herausforderung dabei, Gleichbehandlung diskriminierungssensibel zu gestalten, liegt in einer Relativierung von Recht durch Kultur und partielle Anliegen.

Die Polizei als eine der wichtigsten staatlichen Organisationen zur Gewährleistung von Recht und Sicherheit steht in einer pluralisierten Gesellschaft vor der besonderen Herausforderung, ihr Handeln so ausulegen, dass Rechtsansprüche auch de facto für alle gelten und alle gleichermaßen vor Straftaten geschützt werden. In unterschiedlichen Teilprojekten widmete sich das Projekt »ZuRecht« der Bedeutung, die die Polizei für die Umsetzung des Gleichheitsgrundsatzes in einer pluralisierten Gesellschaft hat. Wie sie mit dieser Herausforderung umgeht, ist Gegenstand der Beiträge in diesem Band.

#### 4. Zu den Beiträgen

Das Projekt profitierte von einer Vielzahl unterschiedlicher Methoden, Forschungsansätzen und Positionen. Widerstreitende Positionen und Begrifflichkeiten konnten und sollten nicht immer aufgelöst werden und stehen in diesem Band wie auch im Feld von Polizei und Polizeiforschung nebeneinander.

### Teil 1 – Die Polizei in der offenen Gesellschaft

Der erste Teil führt mit dem Geleitwort der Stiftung Mercator, dem Vorwort der Herausgeber:innen und dieser Einleitung in das Projekt und seine zentralen Anliegen ein. Bei den Beiträgen von Andreas Zick und Doris Liebscher handelt es sich um die

12 Für den Entwurf einer offenen, inklusiven Gesellschaft und einer Ausgestaltung von Pluralität vgl. Emcke (2016: 205–240).

jeweils überarbeitete Version ihrer Keynote-Vorträge, die sie auf der Abschlusskonferenz des Projektes am 16. Mai 2023 in Berlin gehalten haben. Sie bilden – auch in diesem Band – den Rahmen für die Projektergebnisse.

*Andreas Zick* zeigt auf, dass antidemokratische Ideologien und menschenfeindliche Einstellungen sowohl zivilgesellschaftliche Akteure als auch öffentliche Institutionen wie die Polizei unter Druck setzen und zunehmend gefährden. Die Polizei kümmere sich um die Wut und den Hass gegen staatliche Institutionen und angefeindete Personen und werde »zugleich immer stärker in Konflikte eingebunden«. Unter Rückgriff auf die Mitte-Studie verdeutlicht Zick, wie ein neuer Nationalpopulismus mit völkisch-autoritär-rebellischer Orientierung u.a. die Wahrscheinlichkeit für eine Delegitimierung des staatlichen Gewaltmonopols erhöht. Angriffe auf die Demokratie würden als legitime Rebellion gedeutet. Charakteristisch für radikale Einstellungen sei ein destruktives Misstrauen gegenüber dem Staat und eine geringe »Mentalisierungsfähigkeit« gegenüber Mitmenschen. Stärker noch als politische Einstellungen wirken Feindbilder und Rassismen, da sie oft breiter geteilt werden und subtiler wirken. Wichtige Elemente der politischen Sozialisation in Gesellschaft und Polizei sind deshalb eine Erinnerungskultur, die Ursachen von Menschenfeindlichkeit ebenso präsent hält wie die Gegenmittel. Zick beschreibt den Ansatz einer würdeorientierten Präventionsarbeit.

*Doris Liebscher* stellt in ihrem Beitrag die Arbeit der »Ombudsstelle der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung, Berlin« vor. Anhand von Daten und Beispielen zu Beschwerden, die die LADG-Ombudsstelle erreicht haben, zeigt sie, dass Polizei ein Bereich von vielen ist, in denen Diskriminierung relevant wird. Polizist:innen können einerseits von Diskriminierungen durch Vorgesetzte, Kolleg:innen oder Bürger:innen betroffen sein, andererseits kann polizeiliches Handeln diskriminieren, etwa durch Herabwürdigungen oder auch Unterlassungen, wenn bspw. Anzeigen wegen sexueller Belästigung oder rassistischer Diskriminierung nicht aufgenommen werden. Liebscher betont das Wechselverhältnis zwischen einer positiven Haltung zum Diskriminierungsschutz sowie dem Umgang der Polizei mit Beschwerden innerhalb der Behörde und diskriminierungssensibler Polizeiarbeit nach außen. Das LADG sei ein Gesetz gegen Diskriminierung und nicht gegen die Polizei, Beschwerden könnten dafür genutzt werden, strukturelle Veränderungen anzugehen.

## Teil 2 – Empirische Befunde und Diskussionen aus den Teilprojekten

Der zweite Teil des Bandes präsentiert zentrale empirische Ergebnisse der Teilprojekte sowie Anregungen und Beiträge aus dem Beirat. Er ist entlang der Schwerpunktthemen im Projekt untergliedert: Personalwerbung und -auswahl; Ausbildung, Training und Interkulturelle Kompetenz; Polizeialltag; Öffentlichkeitsarbeit.

*Maïke Kreyenborg* präsentiert die Ergebnisse ihrer Evaluation der Rekrutierungskonzepte. Sie untersucht zum einen, ob die Polizeien mittels strategischer Kommunikationskonzepte um Nachwuchs werben und zum anderen, inwiefern Diversität dabei berücksichtigt wird. Kreyenborg unterstreicht die Bedeutung professioneller Nachwuchswerbung für die Polizeiorganisation und konstatiert, dass die Polizeien zwar »strategischer arbeiten als sie dokumentieren«, dies aber nicht auf Dauer gestellt ist. Eine zukunftsgerichtete Professionalisierung sei nicht möglich, da es an »konstantem strategischem Vorgehen und der Evaluation gesetzter Ziele« fehle. Drei Aspekte bedingen diesen Mangel: (1) das Fehlen schriftlicher, strategischer Kommunikationskonzepte, (2) eine oberflächliche Definition von Zielgruppen und (3) die fehlende Möglichkeit von Wissenstransfer und Evaluation. Diversität werde in der Nachwuchswerbung bei allen Polizeien bedacht, Sorge aber intern für Diskussion.

*Sabrina Ellebrecht* gibt Einblicke in die Auswahlverfahren deutscher Polizeibehörden und stellt jene Testelemente heraus, die systematisch zulasten migrantischer Bewerber:innen gehen. Als typische Hürden für Bewerber:innen mit Migrationshintergrund beim Zugang zum Polizeidienst konnten Testelemente identifiziert werden, die bereits eine hohe Vertrautheit mit dem Polizeiberuf voraussetzen. Auch selektieren Elemente des Deutschtests Bewerber:innen mit Migrationshintergrund signifikant stärker, und dies trotz eines deutschen Bildungswegs. Die hohe Standardisierung der Auswahlverfahren wirkt sich unterschiedlich aus: In den Personalauswahlgesprächen mildert sie vorurteilsgeleitete persönliche Bewertungen ab und schwächt dadurch Benachteiligungen ab. Gleichzeitig verdeckt sie in den computergestützten Testteilen, wenn Testelemente systematisch zulasten bestimmter Gruppen selektieren.

*Laura Wisser* identifiziert in ihrem Beitrag drei Aspekte, die im gesellschaftlichen und politischen Diskurs als Probleme einer homogenen Polizei benannt werden: Die Homogenität der Polizei stelle erstens ein Problem für die gesellschaftliche Gleichheit sowie zweitens ein Problem ihrer Funktionsfähigkeit dar und begründe drittens ein Legitimationsdefizit. Diese Probleme untersucht sie aus verfassungsrechtlicher Perspektive und diskutiert inwiefern eine repräsentative Personalgestaltung eine Lösung für diese drei Probleme sein kann. Wisser unterstreicht, dass nicht auf zufällige Diversität gesetzt, »sondern auf strukturelle Ungleichheiten« reagiert werden sollte. Denkbar wären sowohl klassische Fördermaßnahmen, Mentoring-Programme und gezielte Förderungen als auch die Aufnahme von »Repräsentativität als zusätzliches Eignungskriterium in den Auswahlprozess«.

*Stefan Jarolimek* skizziert die Entstehung und die aktuellen Veränderungen der Lehrveranstaltung »Interkulturelle Kommunikation« im Masterstudiengang der Deutschen Hochschule der Polizei (DHPol). Als Verantwortlicher für die Lehrveranstaltung gibt er sowohl Einblick in das Feedback der Studierenden als auch einen Überblick auf bisherige Anpassungen und weitere Pläne. Ein Problem bestehe etwa

darin, dass IK weitestgehend wie »ein Container im großen Containerhafen des Masterstudiengangs« zu verorten ist. Jarolimek macht zwei integrierende Vorschläge: Themen interkultureller Kommunikation würden einerseits vom *Mainstreaming* profitieren, also von einer Integration in andere Trainings- und Lehrinhalte, und andererseits vom *Teamteaching*, dem gemeinsamen Unterrichten von polizeilichen und zivilen Lehrenden.

*Kristin Weber* hat die Interkulturellen Trainings der Polizeien von Bund und Ländern evaluiert, und dafür Konzepte ausgewertet, Interviews geführt und Seminare teilnehmend beobachtet. Die materialreiche Bestandsaufnahme offenbart eine »starke Heterogenität« der Trainings in Hinblick auf Umfang, Inhalte, und Didaktik. Durch Fragebogenerhebungen in zwei Bundesländern wurde die Wirkung der Seminare untersucht. Zwar gebe es eine grundsätzliche Offenheit gegenüber den vermittelten Inhalten, die Relevanz für den Berufsalltag werde aber mit zunehmendem Abstand zum Seminar geringer beurteilt. Weber weist auf eine Konkurrenz zwischen den in IK-Seminaren vermittelten Lerninhalten und den Erzählungen aus der Praxis hin und empfiehlt eine integrierte und nachhaltige Konzeption, beginnend mit einer kritischen Auseinandersetzung mit dem Begriff der Interkulturellen Kompetenz selbst.

*Albert Scherr* verweist in seinem Beitrag auf eine seit den 1990er Jahren geführte Auseinandersetzung mit der Ausrichtung sowie den Grenzen und Fallstricken interkultureller Pädagogik. Er unterstreicht, dass »ein naives Vertrauen auf die positiven Wirkungen interkultureller Kompetenz nicht tragfähig« sei. Da die Polizei zu ihren Adressat:innen stets in einem asymmetrischen Verhältnis stehe, sei »interkulturelle Sensibilität und Reflexivität [...] zwar zweifellos unverzichtbar«, diese müsse aber menschen- und grundrechtlich orientiert sein, um nicht etwa eine Bestätigung von Stereotypen zu befördern.

*Biplab Basu* und *Karim Fereidooni* formulieren einen Maßnahmenkatalog für rassismuskritische Polizeiarbeit. Um einen »geregelten und souveränen« Umgang mit Rassismus durch die Polizei zu fördern, könne die Organisation Maßnahmen auf unterschiedlichen Ebenen ergreifen, wie etwa überinstitutionell die Kennzeichnungspflicht sowie eine Stärkung der Wissensvermittlung zu gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit. Eine rassismuskritische Perspektive habe nicht das Ziel, Polizeiarbeit zu diskreditieren, sondern den Umgang der Polizei mit Rassismus zu professionalisieren. Dies beginne innerhalb der Behörden: »Rassismussensible Polizeiarbeit im Kontakt mit dem polizeilichen Gegenüber ist nur dann möglich, wenn das Thema auch im Innenverhältnis ernstgenommen wird und verankert ist.«

*David Czudnochowski* beschreibt wie polizeiliches Erfahrungswissen Schritt für Schritt in der handlungspraktischen Ausbildung und später im Arbeitsalltag entsteht. In seiner Analyse dekonstruiert er das polizeiliche Bauchgefühl und verdeutlicht, dass die damit verbundenen Wissensbestände durch drei Merkmale charakterisiert sind: Körperlichkeit, Kollektivität und Distanz zu spezifischen gesellschaft-

lichen Gruppen. Die geteilten Wissensbestände leisten eine hohe Orientierung für das Handeln von Polizist:innen. Auch wenn revierspezifische Deutungsmuster mit diskriminierenden Differenzkonstruktionen arbeiten, werden sie im Einsatz an kollektive Erfahrungen sowie an eine rechtliche Herleitung rückgebunden. Wenn Polizist:innen aufgrund von kategorialen Zuschreibungen agieren, erscheint ihnen dieses diskriminierende Vorgehen also erfahrungsbasiert und rechtmäßig.

*Dirk Sauerborn* berichtet über eine besondere Funktion der Polizei NRW: Dort gibt es den Kontaktbeamten für muslimische Institutionen und interkulturelle Aufgaben (KMI). Diese Beamt:innen verfolgen Ansätze proaktiver Polizeiarbeit, die auf partnerschaftliche Kommunikation mit Vertreter:innen muslimischer Gemeinden und anderer Gruppen setzen. Sauerborns Praxisbericht illustriert die schwierige Balance von *community policing* zwischen Vertrauensbildung und Verdächtigungen, zwischen Offenheit und Grenzziehung. Das Beispiel der KMI verdeutlicht außerdem die konjunkturbedingte Ausstattung solcher Funktionsstellen, denen mal vorderste Priorität im Kampf gegen Extremismus und mal kaum Stellenprozente zugesprochen werden.

*David Czudnochowski* stellt in seinem zweiten Beitrag für diesen Band die Pressearbeit der Polizei während des Freiburger Hans-Bunte-Falls vor und analysiert den Umgang mit Herkunftskategorien der Tatverdächtigen seitens der Polizei. Er greift damit in der exemplarischen Analyse eine Kontroverse auf, die sich seit der Kölner Silvesternacht bis heute zuspitzt: Der Vorwurf der Verschleierung von Informationen auf der einen, und das Erweitern des Sagbaren rassistischer Annahmen, Ausgrenzungen und Sicherheitsrhetoriken auf der anderen Seite. Der analysierte Fall deckt das »Narrativ von sexueller Gewalt als kultureller Eigenschaft der Anderen« auf. Czudnochowski sieht ein Risiko für diskriminierende Pressearbeit darin, dass die Polizeien zu schnell Reputationsmanagement betreiben.

### Teil 3 – Organisation und Differenz

Im dritten Teil werden aufbauend auf den Projektergebnissen übergreifende Analysen präsentiert.

*Stefan Kaufmann* sieht in den Initiativen der Innenministerien und Polizeien für demokratische Resilienz ein Eingeständnis tieferliegender, struktureller Probleme. Denn es werden Programme aufgelegt, statt nur Einzelfälle betrachtet. Kaufmann nimmt den formulierten Anspruch ernst und analysiert, ob und inwiefern der polizeiliche Umgang mit antidemokratischen und extremistischen Haltungen und Aktivitäten den drei Fähigkeiten von Resilienz – Bewältigung, Adaption, Transformation – Rechnung trägt. Einerseits geht es dabei um eine Widerständigkeit gegen rechtsextreme Strukturen in der Polizei. Des Weiteren nennt Kaufmann Anforderungen, an die Polizei, sich zu adaptieren: Polizei müsse sich an die Beobachtung und Kritik der eigenen Arbeit ebenso gewöhnen wie an eine zunehmende gesell-

schaftliche Relevanz von Diskriminierungserfahrungen. Schließlich ziele demokratische Resilienz auf eine Transformation, »die den Dynamiken einer pluralen Gesellschaft Rechnung trägt«. Kaufmann ist skeptisch: so wie die Fehlerkultur (noch) beschaffen sei, ist es Polizist:innen kaum möglich, Diskriminierung, *racial profiling* oder rechtswidrige Polizeigewalt als strukturelle Probleme zu erkennen. Um aber in einer pluralen Gesellschaft als Sicherheitsgarantin zu fungieren, sei in den Polizeien ein weitreichender organisationskultureller Wandel nötig.

Rafael Behr analysiert den Umgang der Polizeien mit Kritik und der Erwartung, Fehlverhalten öffentlich zu reflektieren. Fehlerkultur sei zwar eine »angesagte Worthülse«, die damit verbundene Reflexion führe jedoch nur in seltenen Fällen zu einer Revision oder gar zu grundsätzlichen Zweifeln an den polizeilichen Vorgehensweisen. Vielmehr stehe am Ende der Beschäftigung mit Kritik die Immunisierung gegenüber dieser. Durch die ironische Ablehnung – einerseits der Akademisierung der eigenen Profession und andererseits von Reflexion allgemein – verschärfe sich die Dominanzkultur der Polizei und verfestige sich ihre autoritäre Haltung. Deshalb warnt Behr: »Die Verweigerung der Auseinandersetzung mit Kritik und die reflexartige Delegitimierung der Kritiker\*innen sind ein deutliches Zeichen zunehmender Distanzierung des Staates von der Zivilgesellschaft und einer zunehmend autoritären Haltung der Polizei.«

Udo Behrendes analysiert das Wechselverhältnis von Polizei und Zivilgesellschaft aus historischer Perspektive. Er deckt Kontinuitäten und Veränderungen auf und spricht sich in seinem Beitrag für eine bürgerorientierte Polizeiarbeit aus. Er benennt vier Hemmnisse auf Seiten der Polizei: (1) Ein rein funktionales Berufsverständnis als »Staatsdiener« führe dazu, dass Beamte sich nur gegenüber anderen Staatsorganen als rechenschaftspflichtig empfinden, nicht aber gegenüber der Zivilgesellschaft. (2) In polizeilichen Basisgruppen führten Stereotypisierungen von Gruppen und Milieus zu konfrontativen und diskriminierenden Einstellungen und Verhaltensweisen gegenüber polizeilich definierten Problemgruppen. Dieser selektive Antagonismus geht nach Behrendes »über die heute vielfach benannten Zuordnungsrahmen wie Rassismus, Klassismus oder gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit« hinaus. (3) In der Polizei dominiere eine »Bekämpfungsmentalität« im Sinne einer wir-gegen-die-Mentalität, die einer Bürgerorientierung entgegenstehe. (4) Schließlich birgt das Arbeiten in einer Gefahrengemeinschaft das Risiko übertriebenen Korpsgeistes und damit das Risiko einer selbstreferenziellen Gruppe, die dazu neigt, Fehlverhalten zu tolerieren. Behrendes schlägt ein zivilgesellschaftliches Monitoring der Polizei vor. Kontrolle könne eine konstruktive Wirkung entfalten, wenn sie proaktiv und nicht nur reaktiv statfinde.



## Literatur

- Abou-Taam, Marwan (2014): »Interkulturelle Öffnung in der Polizei«, in: Elisabeth Vanderheiden/Claude-Hélène Mayer (Hg.): Handbuch Interkulturelle Öffnung, Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, S. 121–131.
- Asmus, Hans-Joachim/Enke, Thomas (2016): Der Umgang der Polizei mit migrantischen Opfern. Eine qualitative Untersuchung, Wiesbaden: VS.
- Badische Zeitung (2019): »LKA-Präsident: Polizei ist kein Spiegelbild der Gesellschaft« vom 03.09.2019.
- Behr, Rafael (2016): Diversität und Polizei: Eine polizeiwissenschaftliche Perspektive, in: Petia Genkova/Tobias Ringeisen (Hg.), Handbuch Diversity Kompetenz. Perspektiven und Anwendungsfelder, Wiesbaden: Springer, S. 557–578, [https://doi.org/10.1007/978-3-658-08594-0\\_65-23](https://doi.org/10.1007/978-3-658-08594-0_65-23).
- Behr, Rafael (2009): »Türkisch reden und Deutsch denken«, in: Liebl, Karlhans (Hg.), Polizei und Fremde – Fremde in der Polizei, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 153–191, <https://doi.org/10.1007/978-3-531-91467-1>.
- Behr, Rafael (2006): Polizeikultur. Routinen – Rituale Reflexionen. Bausteine zu einer Theorie der Praxis der Polizei, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Brussig, Martin/Graevskaia Alexandra/Müller, Benedikt/Weiß, Anja (2022): »Die Vielfalt von Diversity: Handlungsprobleme von Personalverantwortlichen in der Polizei«. in: Antonio Vera/Rafael Behr/Martin Brussig/Anja Weiß (Hg.), Migration und Polizei. Baden-Baden: Nomos, S. 21–60.
- Charim, Isolde (2018): Ich und die Anderen. Wie die neue Pluralisierung uns alle verändert, Wien: Zsolnay.
- Deutscher Bundestag (2013): Beschlussempfehlung und Bericht des 2. Untersuchungsausschusses nach Artikel 44 des Grundgesetzes, Drucksache 17/14600.
- Der Spiegel (1994): »Spiegel der Gesellschaft«, Heft 31/1994, S. 63–64,
- Der Spiegel (2006): »Die Spur der Ceska«, Heft 16/2006, <https://www.spiegel.de/politik/die-spur-der-ceska-a-618e4456-0002-0001-0000-000046637169> (Zugriff 15.09.24).
- Dosdall, Henrik (2023): »Die Organisation der Polizei«, in: Maja Apelt/Veronica Tacke (Hg.): Handbuch Organisationstypen, Wiesbaden: Springer, S. 213–234.
- Ellebrecht, Sabrina/Wisser, Laura (2020): »Spieglein, Spieglein an der Wand, wer ist Polizei in diesem Land«, in: Hermann Groß/Peter Schmidt (Hg.), Polizei und Migration, Frankfurt a. M.: Verlag für Polizeiwissenschaft, S. 292–296.
- Ellebrecht, Sabrina (2022): »Organisierte (In-)Differenz. Zur Bedeutung von Diversität und Repräsentation für die Polizei«, in: Daniela Hunold/Tobias Singelstein (Hg.), Rassismus in der Polizei, Wiesbaden: Springer VS, S. 669–691.



- Ellebrecht, Sabrina/Klimke, Daniela/Gericke, Maria (2023): »Dominanzkultur und Diversitätsträger\*innen in der Polizei«, in: Funder, Maria/Grulich, Julia/Hossain, Nina (Hg.), Diversitäts- und Organisationsforschung. Handbuch für Wissenschaft und Praxis, Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, S. 473–496.
- El-Mafaalani, Aladin (2019): »Alle an einem Tisch. Identitätspolitik und die paradoxen Verhältnisse zwischen Teilhabe und Diskriminierung«, in: Aus Politik und Zeitgeschichte APuZ 9–11/2019, <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/286512/alle-an-einem-tisch/> (Zugriff 15.09.2024).
- Emcke, Carolin (2016): Gegen den Hass, Frankfurt a.M.: Fischer.
- Feest, Johannes/Blankenburg, Erhard (1972): Die Definitionsmacht der Polizei. Strategien der Strafverfolgung und soziale Selektion. Düsseldorf: Bertelsmann Universitäts-Verlag.
- Heitmeyer, Wilhelm (2022): »Die Polizei als uneinsichtige Institution«, in: Daniela Hunold/Tobias Singelstein (Hg.): Rassismus in der Polizei, Springer, S. 561–578.
- Herrnkind, Martin/Scheerer, Sebastian (Hg.) (2003): Die Polizei als Organisation mit Gewaltlizenz. Möglichkeiten und Grenzen der Kontrolle. Münster: LIT Verlag.
- Jasch, Michael (2019): »Rechtsdurchsetzung durch die Polizei«, in: Christian Boulanger/Julika Rosenstock/Tobias Singelstein (Hg.), Interdisziplinäre Rechtsforschung. Eine Einführung in die geistes- und sozialwissenschaftliche Befassung mit dem Recht und seiner Praxis, Wiesbaden: Springer, S. 227–242.
- Klimke, Daniela (2020): »Die Polizei in der Einwanderungsgesellschaft«, in: Bundeszentrale für politische Bildung. [www.bpb.de/themen/migration-integration/kurzdossiers/migration-und-sicherheit/303141/die-polizei-in-der-einwanderungsgesellschaft/](http://www.bpb.de/themen/migration-integration/kurzdossiers/migration-und-sicherheit/303141/die-polizei-in-der-einwanderungsgesellschaft/) (Zugriff: 15.09.2024).
- Lautmann, Rüdiger (2007): »Gesellschaftliche Diversität verändert die Polizeiorganisation«, in: Karlhans Liebl (Hg.), Kriminologie im 21. Jahrhundert. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 89–105.
- Loick, Daniel (Hg.) (2018): Kritik der Polizei. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- MEGAVO (2024): Motivation, Einstellung und Gewalt im Alltag von Polizeivollzugsbeamten, Projektbericht 2021–2024, [https://www.polizeistudie.de/wp-content/uploads/Abschlussbericht\\_MEGAVO.pdf](https://www.polizeistudie.de/wp-content/uploads/Abschlussbericht_MEGAVO.pdf) (Zugriff 15.10.2024)
- Pichl, Maximilian (2022): »Defunding und Rechtsstaat. Über die (rechts-)politischen Strategien im Umgang mit rassistischer Polizeigewalt«, in: Kriminologisches Journal, 4/2022, S. 280–297, <https://doi.org/10.3262/KJ2204280>.
- Popper, Karl R. (1945/2003): Die offene Gesellschaft und ihre Feinde, Band 1, Der Zauber Platons. 8. Aufl. Tübingen: Mohr Siebeck.
- Seibel, Wolfgang (2016): Verwaltung verstehen. Eine theoriegeschichtliche Einführung, Berlin: Suhrkamp.

Staller, Mario S./Koerner, Swen (2024): Diversität und Polizei. Perspektiven auf eine Polizei der Vielfalt – konkrete Handlungsoptionen und neue Reflexionsmöglichkeiten, Wiesbaden: Springer.

Thomas, David A./Ely, Robin (1996): »Making Differences Matter«, in: Harvard Business Review 74 (5), S. 79–90.